

## Concluye reunión sobre resultados de la Gestión de Fedepalma en 2010

Continuando con las reuniones que comenzaron a mediados de diciembre pasado, la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, convocó a integrantes de diversas áreas de la Federación a una segunda reunión, el pasado 19 de enero del 2011, con el fin de continuar presentando y evaluando los resultados de la gestión de Fedepalma en 2010.



Francisco Barriga Manjarrés, Jefe de Gestión Organizacional de Fedepalma, lleva dos años estableciendo el sistema de gestión organizacional que contempla los temas estratégicos de procesos y cultura organizacional.

El programa se desarrolló en el Centro de Convenciones AR del Hotel Salitre y se inició con la presentación de Planeación y Desarrollo Sectorial. Acto seguido continuó la presentación de Gestión Comercial Estratégica, siendo la tercera la de Servicios Compartidos.

Fue un escenario donde hubo mucha interacción y participación de todos los integrantes de la reunión. El programa de la tarde incluyó una conferencia denominada “Equipos de alto desempeño”, a cargo de Angel Perilla de la Corporación Calidad.

Por último se presentó por parte de Francisco Barriga Manjarrés, la metodología para elaboración de planes de trabajo 2011.

## Con equipos de alto desempeño pueden alcanzarse logros extraordinarios

Angel Perilla, consultor de la Corporación Calidad, presentó los fundamentos que permiten que el trabajo de equipos de alto desempeño, genere un impacto positivo en los propósitos estratégicos de las organizaciones, en el marco de la reunión sobre resultados de la gestión de Fedepalma.

La estrategia global de la Corporación Calidad se desarrolla en un contexto con tres dimensiones complementarias y articuladas entre sí, necesarias para potenciar el desarrollo del país, con impacto real.

Explicó que la Corporación Calidad debe ser un aliado estratégico de actores públicos y privados para la ejecución de proyectos de política pública. Se refirió a una frase de William Faulkner que dice: “Siempre sueña y apunta más alto de lo que sabes que puedes lograr”, al tiempo que expuso que el gran reto es desarrollar capacidad para enfrentar el cambio y ser partícipe y agente del mismo.

Indicó que hacer gestión es desarrollar el arte de descubrir y cerrar brechas y para lograrlo de manera efectiva, se requieren: conocimientos, competencias y disciplinas; modelos de referencia e identificar y utilizar como referentes modelos de excelencia.

El consultor manifestó que es clave garantizar el dinamismo de la organización a partir del descubrimiento permanente de brechas, frente a modelos rigurosos y exigentes. Realizar así mismo procesos de *Benchmarking* con modelos integrales compartidos por instituciones con elementos comunes.



Angel Perilla cautivó la atención de los asistentes a la Reunión sobre Resultados de la Gestión de Fedepalma.

### Sistema integrado de la gestión y la organización – SIGO

Los propósitos de SIGO son construir organizaciones socialmente sanas y económicamente exitosas o, según el caso, socialmente exitosas y económicamente sanas.

Lograr resultados extraordinarios y generar prosperidad colectiva.

Crear valor superior para los diferentes grupos de interés, más allá de la satisfacción.

### Trabajo en equipo

Dijo que un equipo es un conjunto de personas interrelacionadas para alcanzar un fin común, que trabajan en forma interdependiente y la mayoría de las veces con fines comunes.

Señaló que hay que tener en cuenta que un equipo es un medio para lograr un fin –el trabajo en equipo es un enfoque para lograr objetivos-, sean estos de productividad, competitividad o sostenibilidad.

Los equipos exitosos son vistos como una estrategia, una mezcla sinérgica de competencias, para alcanzar los propósitos de la organización.

Por tanto, es necesario considerar el trabajar en equipo como una competencia básica y necesaria para lograr cualquier objetivo que involucre a otras personas.

Pero no es suficiente la cooperación. Las organizaciones deben proponerse ser de clase mundial y esto no solo es cuestión de cultura.

En este orden de ideas, en las organizaciones se deben desarrollar equipos de alto desempeño que logren resultados superiores. Es un tema de competencias que responde a combinación de inteligencias: intelectuales, emocionales y sociales y disciplinas tales como la orientación al pensamiento sistémico.

### Equipo de alto desempeño

En un equipo de alto desempeño se tiene un propósito y metas compartidas y hay compromiso para alcanzarlas.

El clima de trabajo es agradable e informal. La gente se siente empoderada.

La comunicación es espontánea y se da espacio a la diversidad de opinión. Hay respeto y las mentes son abiertas.

Hay sentido de colaboración para llegar a soluciones gana-gana.

Igualmente hay confianza en vez de temor o miedo. Los conflictos y diferencias de opinión son aceptadas y estudiadas como oportunidades para explorar nuevas ideas. Para actuar, las personas sienten espacio para tomar riesgos.

Fuera de crisis se examinan procedimientos, procesos, prácticas e instrumentos, todo con el objeto de mejorar.

La innovación es latente. Las decisiones se toman en consenso.

El liderazgo es situacional, es decir no hay una persona que domine todo.

### Condiciones para el desarrollo de equipos de alto desempeño en la organización

- Conciencia de pertenencia. Se es parte de un sistema que tiene un propósito.
- Conectividad. Funcionamos en redes de redes cuyo desempeño se afecta.
- Indagación. Preguntar y escuchar.
- Positividad. Al ponerse en el lugar del otro, predomina la consideración y las visiones positivas.
- Internalidad. Al atribuir causalidades, se asume responsabilidad partiendo de sí mismo.
- Reconocimiento. Ver, valorar, expresar.
- Direccionalidad y estándares de funcionamiento. Facilidad para establecer reglas y condiciones en las cuales se espera que sucedan las cosas.

## Reuniones Gremiales Regionales, primer semestre 2011

El objetivo es propiciar el análisis conjunto de diversos temas de interés para la comunidad palmera, y acordar propuestas y acciones conducentes a mejorar el desempeño de la palmicultura a escala regional y nacional.

En esta oportunidad se abordarán temas como: las nuevas condiciones de financiamiento sectorial, las buenas prácticas a escala de los núcleos palmeros, el fortalecimiento de la comercialización, los requerimientos prioritarios en infraestructura vial, la reforma estatutaria de Fedepalma.

La programación acordada para el primer semestre de 2011 es la siguiente:

### Zona Central

Cúcuta – 18 de febrero, Club El Comercio

Bucaramanga – 21 de febrero, Club Campestre de Floridablanca

### Zona Norte

Valledupar – 17 de marzo, Hotel Sonesta

Santa Marta – 18 de marzo, Hotel Zuana

### Zona Oriental

Yopal – 28 de abril, Centro de Convenciones

Samán del Río

Villavicencio – 29 de abril, Club Meta

### Zona Occidental

Tumaco – 19 de mayo, Hotel Los Corales

Invitamos a los palmicultores afiliados y a quienes estén en procura de tal condición para que reserven con anticipación en sus agendas las fechas antes indicadas, y hagan presencia activa en las reuniones gremiales regionales.

### Bienvenida al nuevo personal de la Federación

Ingresan como verificadores en la Zona Norte: **José Ardila Gordillo, Edwin Mancilla De la Hoz, Rafael Rangel Daza**

Como verificador en la Zona Oriental: **Juan Pablo Mozo**

Nuevo asistente del Centro de Documentación e Información Palmera: **Giovanni Cortés Guevara**

Analista de Secretaría Jurídica: **Ana María Restrepo Hernández**

### Nuevo Líder de Planeación y Desarrollo Ambiental Sectorial

#### Juan Carlos Espinosa Camacho



Líder de Planeación y Desarrollo Ambiental Sectorial, ingeniero industrial, quien viene de trabajar en la WWF

donde coordinaba temas de política ambiental sectorial, y de tiempo atrás manejaba temática y proyectos conjuntos con Fedepalma.

Viene de la página 23 **“Es preferible la calidad y no la cantidad de hectáreas”, dice André Berthaud**

el olvido de una sola pepa / racimo, equivale a cerca de US\$ 10/ha/año, que con el precio del aceite es el equivalente a la fertilización de cuatro palmas /ha/año. El mismo cálculo es válido para una pepa olvidada en tusa.

### Conclusión final

Tras el ejercicio de auditoría realizado por el ingeniero Berthaud, se evidenció a) la necesidad de profundizar en la información y los datos encontrados para darle soluciones individuales a cada plantación y b) la necesidad de dedicar mínimo tres días para la visita de auditoría en cada plantación.

Finalmente es importante informar que los resultados de estas visitas a las zonas palmeras fueron socializados así:

- Entrega a cada plantación del informe de auditoría.
- Presentación en reuniones de los Comités Asesores de Investigación y Extensión Agronómicos y de Plantas de Beneficio.

- Exposición en el Taller Interno Anual de Investigadores de Cenipalma.
- En 2011 se espera socializar los resultados de la auditoría en las reuniones de gerentes en cada zona palmera.

Cenipalma expresa un especial agradecimiento a todas las plantaciones auditadas, a los profesionales y técnicos de las mismas que atendieron las visitas y suministraron información técnica y particularmente al ingeniero André Berthaud por el eficiente servicio prestado.